Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

PART-TIME WORK: LIBERATION OR EXPLOITATION?

SUBMISSION TO

THE COMMISSION OF ENQUIRY INTO

PART-TIME WORK

BY

THE NEW BRUNSWICK ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

HALIFAX, NOVA SCOTIA
September 13, 1982

Prepared by:
Susan LeBlanc
Researcher

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-3660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

The Advisory Council on the Status of Women is a body for consultation and study, created in 1977 to advise the New Brunswick government on matters related to the status of women. Our mandate includes bringing before the government and the public matters of interest and concern to women.

Part-time work... What working person hasn't dreamed of that panacea? Fewer hours in the office, factory or store; more hours for our personal development, the family and the community; greater balance and less stress in living our public and private lives. And imagine how tempting part-time work appears to women with dependants, women who's traditional education and actual economic needs have formed them to accept the double role of primary care-given in the home and secondary worker in the labour force. Without a secure nation-wide system of day care, working parents, and working mothers, in particular, are tired ...tired and anxious. They must work to meet the needs of their families. They want to work to participate in social and economic production of the nation, but who will share their task of child care, and where is the national day-care structure which would permit working parents to fulfill their family and social responsibilities without being torn between the two? Part-time work may seem a panacea for these ills, but it is not . Not for women seeking economic equality and independence, not for working women with dependants, and not in its actual undefined, un-protected form in Canada.

To understand why, let's first look at some of the fundamental changestaking place in our personal and social attitudes and expectations within the Western world - changes which are manifest in this increased interest in part-time work. The industrial revolution of the 19th and 20th centuries transformed entire rural agricultural communities into urban indutrial workers, attached to their work place and separated from their families by long and rigid work schedules. Through technological advances and union concern, production and wages have increased and the work schedule shortened. Now workers at all levels are re-discovering and giving higher priority to a balanced lifestyle(1)...one in which the individual can marry work and family, personal and community development - with satisfaction.

This change towards a "new" value of a balanced life is closely linked with another fundamental change in our social philosophy, that of men and women's role within the family and within society. Initially, industrialization separated families on a permanent year-round basis, not only in time and space, but also in the definition and value of their members as paid workers, unpaid workers and dependants. Mens' principle activity became production outside the household in exchange for currency - to be traded for survival goods other than those that could be produced at home. Women's major responsibilities became household production and care of children, animals, plants and cottage industries...but as currency became the most valued form of work reward, the value of unpaid household work, women's work, diminished.

Men and women have never, in my opinion, fully accepted this separation - separation of the sexes in the daily endeavours and goals, separation between work life and family life - a separation which we reject instinctively as unnatural. We have only to consider men's longing to return to homelife, private life, evident in the union priority of shorter work weeks...also evident in their jealous complaints about the "easy" life of traditional homemakers, "protected" from the competitiveness of the labour market! Or consider the homemakers' desire to satisfy personal, family and national economic needs by returning to the work-force, even though they know the tiring double-load that awaits them. Basic human needs, as well as technological advances, seem to be pushing men and women to close the gap between the sexes in work and family life.

The need for social structures to facilitate this re-unification of family and work responsibilities within a balanced life-style is very evident in the modern-day plight of single parents, who are, for the most part, women. The ever increasing number of single-parent families[2] is an important sign-post in our society. They mark the choice and determination of thousands of our citizens to make family life a willing choice, by love, and not an obligation, by economic dependance.

This is perhaps the basic ideological change taking place in our society: women are, and are becoming financially autonomous.

It has been said that without the tools for economic survival, personal independance is but an "intellectual nicety". Women have recognized that truth and are now participating in unprecedented numbers in the economic production of this country. Analysts predict that within this century, 65-70% of adult women will be in the labour force...a very significant increase from a participation of 28% in 1960.(3)

And now that women are contributing to the Gross National Product, who will contribute to family support services? Is part-time work a real alternative for women seeking financial autonomy and full participation in the socio-economic life of our country? Or is part-time work simply a palliative measure offered by governments who wish to reduce unemployment figures during a recession, while maintaining the traditional sexual segregation of the family and work place?

We will address these and other concerns in our brief, but let us first define part-time work, discuss some of its common forms, and describe the situation of many Canadian part-time workers.

The International Labour Office has defined part-time work as "regular, voluntary work carried out during working hours distinctly shorter than normal." "Regular". because the work takes place on a regular basis, daily, weekly, or monthly, with a permanent aspect like that of full-timers. "Voluntary", because workers must have a real choice between full- and part-time employment.(4) The Toronto Board of Education has gone even further: it defined part-time as "that (work) for which job security and all benefits are pro-rated, i.e. allocated proportionate to the amount of time worked".(5)

For legislative clarity and justice, most specialists recommend that law reform recognize two distinct categories of part-time work, each with appropriate levels of protection: permanent regular part-time work as the first, and temporary, seasonal or casual part-time work as the second.(6)

We are all familiar with the common forms of part-time work in Canada: the supply teacher, the nurse on-call, the hotel and restaurant servers, the office overload workers, the night-time cleaning personnel, the evening and weekend staff in department stores. The less familiar forms of part-time now being tried include job-sharing(7) in the office and teaching workplace, and mini- or "mothers'" shifts(8) in some manufacturing firms.

But who <u>are</u> these part-time workers? What is their situation and what are their needs?

Statistical analysis in Canada and the United States give us an interesting profile of part-timers: women hold some 72% of part-time jobs in Canada, which, by Statistics Canada's definition, offer less that 30 hours of work a week. In fact, the average part-timer works 14.2 hours a week, at or near the minimum wage.(9) Part-timers are a large work force: some one and one-half million or one out of every seven working Canadians; the part-time work force is increasing by 12.5% annually, much faster than the full-time work force.(10) 25% of part-time female workers are employed in clerical positions(11) which will be either wiped out or radically transformed within the century by microtechnological advances.(12) More than 55% of part-timers could be considered permanent employees because they have held their positions for more than one year. 98% of part-timers have but that(13) one part-time job, and one out of three part-timers are single, with or without dependants. Two-thirds of women working part-time are married,(14) and the National Council of Welfare has estimated that, without two incomes, the number of poor Canadian families would increase by 51%!

And poverty, even by official statistics, is on the rise. Consider the fact that in 1974, 9.8% of families and 28.9% of singles in Canada were poor. Those figures have risen to 12.2% or 745,000 families and 39.6% or 1,041,000 individuals in 1980. In the Atlantic provinces, the truth is ever harsher - 1 in 6 families and 1 in 2 single persons are poor.(15)

Let's take a closer look at the life situation of part-time workers: the married woman, over 25 with or without children who makes up two-thirds of the part-time female work force.(16) If she's lucky, she works regular evenings in a department store - relatively clean work in pleasant conditions. She may, however, be on call to serve tables at a restaurant, or cleaning offices, ashtrays, and wastebaskets on weekends. In all cases, she is away from home during her family's leisure hours.

She cannot stop work because the mortgage, the groceries, the education for the children and one sweet summer holiday for the parents, depend on their joint income. She cannot fall sick, because most part-timers accumulate no sick leave and have no wage insurance. If she's injured on the job in New Brunswick, even though the Worker's Compensation Board will compensate her with 90% of her salary, her compensation will likely be inadequate. If she becomes pregnant, her employer may "lose interest" in her services, so her chances of a paid maternity leave become almost non-existant - and what hope does she have that her job seniority will be protected while she's out of the force?

Should she be laid-off - and part-timers are more vulnerable than full-time workers in this aspect as well - unemployment insurance benefits will be out of the question, if she has worked less than 15 hours a week or earned a weekly salary of less than $70. And if she does qualify, her benefits will likely be near minimum since payments depend on contributions.

As for her long-term prospects, they aren't bright either. She may contribute to the Canada Pension Plan only if she earns at least $1600 a year or about 9 hours a week at the minimum national wage. Some part-time workers in a major Canadian department store work an average of 8 hours every two weeks. Even if she may contribute, her part-time salary will prepare her a part-time pension. It is not by accident that two out of three widows in Canada live in poverty.(17)

Because part-time work is almost always low-skill, repetitive jobs, her chances for gaining higher experience, training or promotions are severely limited. Had she thought of part-time work as a way of re-entering full-time employment, she will likely be disappointed. Analysts state that part-time rarely leads to full-time work. She is boxed into a dead-end situation. These women should be turning to their unions for support - but where are they? In the retail and service sectors, only a small percentage of full-time employees and an infinitisimal percentage of part-timers, particularly women, are protected by collective agreements.

Now let's take this same married woman with children and separate her from her full-time working husband. One out of three Canadian marriages do, in fact, break up.(18) More than four out of five single-parent families are headed by women(19) of which 57 % weren't working outside the home in 1976.(20) In New Brunswick, more than 10,000 single-parent families are receiving social assistance.(21) Now add the fact that in New Brunswick, for example, a person on social assistance must reimburse cent for cent any amount earned over $200 a month. Does a full-time single parent with a part-time job stand a chance? And what about the children growing up in economic hardship and state-fed dependency?

Now let's consider the plight of an older woman - she's 61, her husband dead after years of seasonal work and some bad health, her inheritance little and her earnings less - she doesn't qualify for the old age pension yet, nor for the spouse's supplement, because her husband died before he was 65. She has worked part-time on and off since the last child left home, but has never earned enough to contribute to the Canada Pension Plan. Her house needs repairs she cannot pay, and transportation to and from her part-time cleaning job is difficult, because her driving vision is deteriorating. She is poor now, but what about later? Is part-time work a solution for these women, or is it not part of the problem?

The truth is part-time work and part-time income can only be acceptable when there is another source of income for the individual or family, coming from a partner or the public coffers, via social assistance. As for the conditions of part-time work, they will only become acceptable when federal and provincial governments, business and unions recognize that, whether full-time or part-time, workers are workers, and as such, deserve fair and equal treatment.

The need for legal recognition and protection of part-time workers is urgent. At the turn of the century, part-time work was almost non-existant, but after women's massive participation in industry during the first World War, part-time jobs started cropping up in an effort to keep skilled female labour on the job market. As female participation in the American work force rose from 18% in 1900 to 45% in 1980, and activity in the retail and service sectors increased, the number of Canadian part-timers jumped from 2.8% of the labour force in 1953 to some 14% or one and a half million workers in 1981. While full-time jobs increased by 11.7% between 1975 and 1980, part-time jobs have jumped by 40.4% in the same period of time, and not just to accommodate working mothers.

Employers have rapidly realized the advantages of part-time employees. In a nutshell, they're cheaper, more productive, more flexible, non-unionized, and unprotected by government legislation. Cheaper because part-timers don't qualify for most benefits which are costly to business. Cheaper because complex jobs can be divided into simpler tasks, paid at minimum wage. Cheaper because no overtime and no missed time is paid. More productive because shorter work hours mean less fatigue, higher concentration...and flexible, because part-timers will work evenings, nights, weekends and holidays. In a profit-oriented economy in a recession, part-timers are a "steal".(26) And part-timers may be even more "useful" to industry in the future. As the production and operation of microelectronic equipment increases, women may be solicited into these jobs on a part-time basis, purportedly to make use of our fabled manual dexterity,(27) while protecting us from "micro-stress" and our double-role of primary care-giver and marginal worker in Canadian society.

This increase in part-time work may, however, be useful to at least three groups within our society. Part-time permits young adults to acquire work experience while completing their studies. Part-time may permit handicapped people to integrate more easily into the work force. And older people, approaching the age of retirement, may well appreciate the possibility of continuing their work before - and after - on a part-time basis, that is <u>if</u> and <u>when</u>, federal pension laws are reformed to permit a calculation adapted to their need, as is already done in Sweden.(28)

However, the fundamental reason why part-time work is on the increase is not to accommodate so-called "marginal" workers, nor is it because the retail and service sectors are expanding, nor because more families now <u>must</u> have two salaries to survive, nor because parents, single or otherwise, must juggle family work responsibilities without community support systems.

The primary reason for the upsurge in part-time is employer benefits, which are permitted by leaky work legislation at both federal and provincial levels, and by union-employer collective agreements which ignore the unequal treatment of part-time workers. And women participate in their own exploitation in the part-time market because their alternatives are few and their responsibilities heavy.

The time has come for society, governments and work places to recognize that all working people, but particularly parents, and not "just" working mothers, have a double load to carry and as such, need and deserve adequate community support systems such as day-care for childen and other dependents. When those conditions exist, parents can concentrate and produce more at work, because their minds are at ease.

Without those conditions, in the actual Canadian context, the government's encouragement of part-time work as an economic strategy would maintain the traditional sex segregation of work in the market place and work in the home, and condemn both men and women to the continuing economic dependance of women. As well, as early as 1968, specialist Jean Hallaire's classic study on part-time work pointed out that promotion of part-time work was a viable economic strategy for an expanding economy in need of workers;(29) deep in the middle of a 1980's recession, we are far from that enviable state of affairs. However, if full-time workers are not available, part-time work could be promoted as a temporary measure to recrute employees for specialized industries such as microtechnology, where skilled workers are - and will be- in short supply, until our government gives top priority to re-training Canada's primary natural resource - its women and men.

Part-time work in North America has grown somewhat like an unstaked tomato plant - productive for the gardener, but disorganized and unhealthy, without support or protection for the source of production. You, the Commission, have the chance to recommend the creation of new legislative structures which will give equal rights and dignity to part-time and full-time workers. You also have the responsibility to situate part-time work within the larger framework of national economic policy and strategy, with their short- and long-term effects on the development of Canada's human resources.

If you give high priority to the equality of women and men in the economic development of our country, then you will recommend strategies to realize that priority. If, however, and I quote a director of British Columbia's Ministry of Economic Development, if "economic development terms of reference are drawn up with the basic assumption that women exist as dependants of men and not as persons responsible for their own economic future, then the studies, planning agreements or development schemes will be such that they deliver programs that validate and reinforce the original dependency assumptions". (30)

And that, respected member of the Commission, is the long-term danger of promoting part-tine work as an economic strategy. People living on part-time income must depend on another source of income, either from a partner or social assistance programs. Part-time income is, by its nature, partial, insufficient, and most often inadequate to meet basic human needs; present part-time working conditions - without sick and maternity leave, without insurance and pensions, without promotions or job security - make a mockery of our national creed of equal rights for all...

Although promoting part-time work may appear to diminish unemployment, since part-timers will be counted as employed, such statistical manipulation will mask the real survival problems of the semi-employed. Unemployment may seem to be on the way down, but poverty will be on the rise.

However, the situation of part-timers in the tertiary sector is not to be confused with that of full-time employees in the primary sector who are, in some companies, asked to participate in job-sharing programs to prevent total lay-offs. This concept promises to reduce hardship for many workers, their families, and communities, and we recommend its continued study and testing. (31)

Given a recessionary economy, given the present exploitation of part-time workers as a reserve of cheap labour, given our government's and our population's desire and determination to improve life for part-timers, and to develop economic policies and strategies for the full and effective use of Canada's human resources, we recommend the following changes in attitude, policy and structures:

1. Federal and provincial governments must promote, as their basic economic goal and policy, full employment for all women and men; their objectives may include the gradual reduction of hours in the work week without loss of pay - if studies prove that such action would maintain our productivity and international competitiveness, create more jobs, (32) and contribute to the goal of "balanced lives" for Canadian workers. Their key objective must be the establishment of a national system of day care and family support programs, to permit women and men to participate freely and fully in economic production, both for the nation and for themselves.

Part-time work may be promoted, as a temporary measure, only in sectors of economic expansion, where skilled full-time workers are in short supply.

This part-time promotion should take place only when the Canadian Labour Code and provincial Employment Standards Codes have been reformed in the following ways:

a) part-time salaries must be at least equal to full-time salaries, for work of equal value, paid on a pro-rated basis according to hours worked.

b) part-time workers must have access to the same fringe benefits as full-time workers, at least on a pro-rated basis, for unemployment insurance benefits, federal and private pension plans, sick leave, holidays, and establishment of seniority. To be effective, certain benefits, such as training courses, life and accident insurance and maternity leave, must be available to part-time and full-time workers on a equal basis. No minimum, or the very lowest of minimums, either in hours or in earnings, should limit the part-timer's right to participate in these fringe benefits which constitute, for them as well as for full-timers, an integral part of their salary and working conditions.

c) The federal government must initiate a new form of pension calculation to permit senior citizens to work part-time before and after their official retirement age, without pension penalization. For details, I refer you to Sweden's Partial Pension Program, in force since 1976. (33)

d) Federal and provincial governments must coordinate and extend the limits of part-time earnings to parents of families receiving social assistance, so that these families will not be discouraged from working - as is the case in New Brunswick presently.

e) The federal government should use the services of Statistics Canada to collect more detailed data on part-time workers, their benefits, salaries, working conditions, unionization, etc., so that developments can be seen clearly.

11. Business and industry have key roles to play in offering just working conditions to part-time workers. It is encouraging to see businesses' increased interest in Japanese forms of caring management which stimulate high production, high standards and loyalty in its employees. It is doubly encouraging to see multinational companies in microtechnology put into practice similar advanced management concepts to promote worker and company well-being.

As for part-time workers, industry and business must first and foremost reject the temptation to exploit them, to profit from the weaknesses in government legislation and collective agreements. Business and industry do not need a secondary market of cheap part-time labour in order to turn a profit - but they do need motivated, skilled, productive, loyal employees. Such a work force is available, if employers treat their part- and full-time workers with respect, fairness and equality.

Very thorough studies show that benefits for part-timers may increase company costs by 9%,(34) but higher productivity, reduced absenteism and overtime, all more than compensated for benefit programs.(35) It is the responsibility of industry and business, in conjunction with unions and governments, to study and initiate comprehensive benefits packages for part-time workers, and flexible work schedules for full-timers; both strategies could extend production and services, and generate profit, while offering workers the possibility of a more balanced lifestyle, in which work and social responsibilities can be fulfilled.

Employers also have the responsibility to develop part-time and job-sharing possibilities at all feasible levels of their business- and not only at the bottom- but without jeopardizing full-time positions.

With the use of such management strategies, Canadian society will take a giant step towards achieving higher productivity, greater harmony amongst government, unions and business, and industrial democracy, such as practiced with considerable success for years by certain of our European trading partners.

111. Unions are the first organizations to which workers look for support - and with cause. Historically, part-time workers existed in such small proportions that unions had no reason to recruit them...but conditions have changed radically. With one out of 7 Canadian workers a part-timer, unions must recruit them - not only to protect the most exploited group in the labour market, but also to increase union numbers and union force at the bargaining table.

Unions need to develop negotiating plans to obtain equal salaries on a pro-rata basis, fringe benefits such as maternity leave and pensions, job security and seniority clauses for part-time, as well as full-time workers.

Unions must also insure that their members, both female and male, receive equal pay for work of equal value. Until that equality is assured, few couples can afford to permit the husband to work part-time while caring for the children, because the family would then have to depend on the wife's full-time salary - and, as you know, most women are notoriously underpaid. (36)

As well, to promote full-time employment in Canada, unions should continue to study the viability of a reduced work week, and parental leave programs,(37) to give more satisfying lives to full-time workers, and to create more full-time positions.

IV. The citizens of Canada have responsibilities, as well, if we are to achieve justice for our workers within a more democratic workplace. Politicians, business and industry all are responsive to public pressure - citizens should call their MP's, unions and employers to promote fair treatment for all workers, and full employment for all Canadian women and men.

If and when federal and provincial government reform their legislation on employment standards, pensions and social assistance; when business and unions implement fair benefits and opportunities for part-timers, when male and female workers receive equal pay for work of equal value, then part-time work will become a positive option - in certain expanding sectors of our economy - for certain groups in our society: the young, the old, the handicapped, the full-timers in need of extra time for education or family responsibilities. With the proposed changes, workers, unions, employers, governments, and our economy are all winners: workers - of more justice, satisfaction and flexibility on the job, unions - of a larger membership and representativity, employers - of a productive, skilled, loyal work force, and governments of a more solid tax base and a more just and thus stable society. The national economy cannot but be improved by these positive changes.

If governments, business and unions continue to reject the fair demands of part-time workers to end their exploitation, both our personal and national economies will lean closer to poverty, and social and economic instability.

But until the federal government situates and limits the employment strategy of part-time work within a national economic policy which gives priority to promoting full-time work for all Canadian women and men, we are in trouble - because part-time work means part-time wages; and that means economic dependency for 1,500,000 Canadian part-time workers - either on partners or on government assistance programs.

Member of the Commission, ideals such as individual and national freedom and well-being are but an illusion, if we cannot earn our livings...so, when you submit your report to the federal Ministry of Employment, please make sure that your recommendations aren't shelved, as was the case for the 1980 hearings of the Advisory Council of Employment and Immigration Canada, and for the study on part-time work done for Labour Canada in 1975.(38) ...And in your report, we urge you to recommend rapid action to insure fair treatment for part-time workers, as well as a thorough scrutiny of our national economic policy to insure that its goal is the promotion of full-time work for all Canadians, regardless of sex.

Thank you very much for your attention this afternoon.

TABLEAU 1: Répartition des emplois au Canada selon la profession et le régime de travail, pour les années 1975 et 1980. (Sexes réunis, données en milliers)

/Table 1: Full-time & part-time employment by occupation; 1975 & 1980 (sexes combined given in thousands)

Professions	Total		Temps plein		Temps partiel	
	1975 (1)	1980 (2)	1975 (1)	1980 (2)	1975 (1)	1980 (2)
Direction et professions libérales	2,008	2,440	1,849	2,210	159	231
Travail administratif	1,628	1,871	1,404	1,553	224	318
Commerce	1,031	1,106	846	883	185	223
Services	1,131	1,414	880	1,021	251	394
Professions du secteur primaire	621	672	551	581	70	91
Traitement des matières premières	1,470	1,646	1,438	1,601	31	45
Construction	645	650	633	633	13	17
Transports	385	437	368	411	18	26
Manutention et autres métiers	365	418	328	375	37	43
TOTAL	9,284	10,655	8,296	9,268	988	1,387

Sources: (1) Statistique Canada, cat. 71-529, tableau 24 p. 107
(2) Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 87, décembre 1980
(3) Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 87, décembre 1980

TABLEAU 2 Répartition des emplois au Canada selon le secteur d'activité et le régime de travail, pour les années 1975 et 1980 (Sexes réunis, données en milliers)

/Table 2: Full-time & part-time employment by industry: 1975 & 1980 (sexes combined, given in thousands)

Secteurs	Total		Temps plein		Temps partiel	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
Agriculture	483	477	415	391	68	86
Autres branches du secteur primaires	220	296	220	296	-	-
Industries manufacturières	1,871	2,105	1,822	2,039	49	66
Construction	603	619	581	584	22	35
Transport comm. etc...	812	901	778	855	34	46
Commerce	1,637	1,830	1,318	1,430	319	400
Finances, assurances et aff. im.	474	608	440	556	34	52
Services socio-cult., comm. et pers.	2,520	3,079	2,088	2,420	432	659
Administration publique	665	740	637	702	28	38
TOTAL	9,284	10,655	8,296	9,268	988	1,387

Sources Statistique Canada, cat. 71-529, tableau 24, p. 107
Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 87, décembre 1980

Tableau 3: Bénéfices de certaines entreprises, Canada 1977-1980/Profits of certain companies, Canada 1977-1980

ENTREPRISES	BENEFICES NETS EN $ 000			
	1977	1978	1979	1980
Algoma Steel	37,530	77,116	--	109,248
Abitibi Papers	36,221	78,345	98,274	83,753
Bethlehem Copper	394	4,449	--	--
Brunswick Minning	2,395	25,616	--	34,124
Celanese	1,073	7,073	--	22,019
Consolidated Bathurst	22,716	60,700	87,799	122,379
Consumers Glass	3,876	10,765	--	7,026
Denison Mines	27,879	58,241	--	73,699
Domtar	26,800	63,300	83,590	96,674
Falconbridge Copper	7,301	15,058	--	30,333
Inglis Ltd	1,343	3,981	--	2,213
Ivaco	9,765	23,971	--	28,308
Macmillan Bloedel	56,400	100,900	132,237	113,185
Noranda Mines	71,800	135,200	336,784	408,355
Normick Perron	3,155	8,459	--	628
Power Corporation	16,724	45,526	--	104,166
Sherritt Gordon Mine	4,166	15,700	--	28,089

SOURCES: 1977-78: Financial Post, Janvier-Mars 1979
1979: Fortune, 11 août 1980
1980: Canadian Business, juillet 1981

(Tables 1-3 are from the Conseil du statut de la femme du Québec, op.cit., Annexe statistique, tableaux 1, 2, et 8.)

NOTES

Page 1: 1. Gallup poll: 1483 personal interviews with adults over 18 years old, in selected American locations; December 11-14, 1981 - released January 28th, 1982 by Gallup. Princeton, U.S.A.

Page 2: 2. 714,010 single-parent families in Canada in 1980, compared to 559,330 in 1976, (increase of 28%)of which 464,345 or 83% were headed by women. Statistics Canada: Families..., catalogue no. 93-822.

Page 3: 3. Dan Curiak and Harvey Sims, Participation Rate and Labour Force Growth in Canada, (Ottawa: Department of Finance Canada, 1980) Table 16, p.54, as cited by The Canadian Advisory Council on the Status of Women, Part-Time Work: A Review of the Issues, pp. 9-10.

4. Marianne Bossen, Part-Time Work in the Canadian Economy, Ottawa: Labour Canada, 1975, p.4.

5. Evelyn Bayefsky, "Part-Time Work: Policies for Women (and Men)", Canadian Woman Studies, Summer 1982, p.82.

6. Marianne Bosse, op.cit., p.107. Also see Jean Hallaire's classic study, Part-Time Employment: its extent and its problems, O.E.C.D. Paris, 1968, p.100.

Page 4: 7. For more information on job-sharing, in its industrial, commercial and personal aspects, see:
Peter Sadlier-Brown, Work Sharing in Canada: Problems and Possibilities, C.D. Howe Research Institute, Montréal. June 1978.
Stanley D. Nollen, "What is happening to flexitime, flexitour...", Across the Board, April 1980, p.16.
Nancy C. Baker, "Divide and Conquer: How job-sharing works", Working Mother, January 1982, p.14 ff.

8. An example of these "mothers' shifts" is given by Charles E. Kozoll, "More and more companies use part-time employees", Dartnell Institute of Business Research, Chicago, 1979, p.8

9. The 1981 annual average for part-time workers in Canada was 1,477,000 persons, of which 1,064,000 or 72 % were women: Statistics Canada: The Labour Force, catalogue no. 71-001. Part-timers' "actual" average hours per week come from Table 83, "Total and average hours worked per week (all jobs)", The Labour Force, p.108. According to Saskatchewan Labour (Women's Division), citing a "Part-time employment Survey" done by Labour Canada in 1972, some 80 % of part-time workers were paid at or near minimum wage: Part-time Employment, 1978, p.3.

10. Between 1966 and 1973, the ratio of full-time to part-time workers declined in all sectors of Canadian industry, according to Statistics Canada tables compiled by Marianne Bosse, op.cit., pp.16-19. The Conseil sur le statut de la femme (C.S.F.) of Quebec has compiled more recent statistics, showing the continued increase of part-time workers to 13.0 % of the Canadian work force in 1980, particularily in the tertiary sector of the economy: clerical and administrative work, commerce, the service sector and the liberal professions. The C.S.F.'s "Tableaux 1 and 2" are presented in our annexe. The Work in America Institute predicts that by 1990, 28 % of the U.S. work force will be engaged in forms of part-time work, while a recent report to Canada's Minister of Employment and Immigration estimated that "if present trends continue, 50 % of all jobs in Canada will be part-time by the end of the century...", Anne Silversides, "Pressure mounts for a new deal for part-time workers", Toronto Globe & Mail. December 7, 1981, p.B5.

11. Harry Mackay, Part-Time Work in Canada, Canadian Council on Social Development, September 1980, p.2, citing from a) Women in the Labour Force: Facts & Figures, 1976 and 1977 editions (Women's Bureau: Labour Canada Ottawa) and b) The Labour Force, July 1978-June 1980, Statistics Canada, catalogue no. 71-001 monthly.

12. Pat Armstrong, "Unemployed & Underemployed: not to mention Underpaid & Overworked", Canadian Woman Studies, Summer 1982, p.43.

13. In 1981, of 1,477,000 Canadians working part-time, 496,000 had worked from 1-5 years at their present workplace, 168,000 had 6-10 years, 98,000 had 11-20 years, and 55,000 had worked more than 20 years part-time with the same employer: Statistics Canada: "Job Tenure", catalogue no. 71-001.

14. Harry MacKay, op.cit., p.2

Page 5: 15. Statistics Canada doesn't discuss poverty, per se, but does collect data on families and unattached individuals "below the low-income cut-off level", i.e., who spend more than 62 % of their income on basics: food, shelter, clothing: catalogue no. 13-207. The average Canadian family contains 3.3 members, according to Statistics Canada's 1981 data.

Page 6: 17. Conseil national du bien-être social, La Femme et la Pauvreté, October 1979, Ottawa, p.15.

18. Louise Dulude, "Who needs pensions? Women do.!" Canadian Woman Studies, Summer 1982, p. 31. According to Statistics Canada, in 1980 there was a ratio of 1 divorce for every 3 marriages (800 marriages per 100,000 citizens and 259.1 divorces per 100,000).

19. See note 2.

20. Of the 559,070 single parent families recorded by the Canada Census of 1976, 465,480 families were headed by women, of which 265,110 were not working outside the home: Statistics Canada: "Labour Force characteristics of female heads or spouses", Table 4, p. 108, catalogue no. 71-001.

21. Department of Social Services for the province of New Brunswick, Fredericton.

22. The disadvantages of part-time work for part-time workers are thoroughly documented by numerous studies. Frequently the studies point out that these same disadvantages work to the advantage of the employers involved.

John Goyder stresses that part-time work and career-interruptions are the "important components" in keeping women's income at about half that of men (Income differences between the sexes.., University of Waterloo, 1979, pp. 336-337). According to Professor Frank Reid of the University of Toronto's Centre for Industrial Relations, an American study showed part-time wages at 25-30 % less than full-time, in work of equal productivity (Ann Silversides, op.cit., p. B5).

U.I.C. discrimination against low-paid workers, female part-timers in particular, is documented by Marjorie Cohen, "Unemployment Insurance: the high price of equality", and Pat Armstrong, op.cit., both published in Canadian Woman Studies, op.cit., pp. 34-36 and 42-43. Also see Canadian Advisory Council on the Status of Women, op. cit., p.7.

"Parcelling" and dequalifying jobs to part-time status is discussed by C. Bernier and H. David, Le Travail à temps partiel, 1978, I.R.A.T., p. 3, as cited by the Conseil du statut de la femme du Québec in Le Travail à temps partiel:

une mésure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi..., 1982, p. 23.

For part-timers' lack of acces to full-time positions, as well as their job insecurity in a recession, see Marianne Bossen, op.cit., p. 93, and Jean Hallaire, op.cit., p. 99.

The lack of union protection for part-time workers is underlined by Nollen, op.cit., pp. 15-16;

According to Saskatchewan Labour, op.cit., p. 3, no Canadian part-timers were unionized in 1972. However, Kozoll, op. cit., p. 9, reports increased American interest in unionizing part-timers, as did Hallaire, op.cit., pp.17-29, in several European countries; it is interesting to note that Hallaire points out the strong opposition to part-time work expressed by Danish trade unions, in particular by the union of female workers - even before 1968. From a survey of 481 American companies using part-timers, Nollen and Martin (Alternative Work Schedules: parts 2 and 3, 1978, pp. 4, 8) report that "only one user out of ten had as much as 10 % of its part-time workers in a union"; 56 % had no labour membership at all, and 41 % had women as the majority of their work force.

A full discussion of all disadvantages relating to part-time work can be found in Jean Hallaire, op. cit., pp. 59-67, Wendy Weeks, ("Part-Time Work: The Business View..", Atlantis, Spring 1980, pp. 84-85, and a pungent example of part-time abuse in the retail industry is given by Stanley Nollen, op.cit., p. 14.

Page 7: 23. Natalie J. Sokoloff, Between Money and Love, 1980, p. 42

24. Ann Silversides, op.cit., p. B5

25. Conseil du statut de la femme du Québec, op.cit. p.6.

26. The advantages of part-time workers for their employers is

well documented by Nollen and Martin, op.cit., part 2, Jean Hallaire, op.cit., pp. 39-46, and Wendy Weeks, op.cit. pp. 72-75

Page 8: 27. Jean Hallaire, op.cit., pp. 87, 94, states that because women have "exceptional manual dexterity", they will be in demand "in all industries which tend towards miniaturisation.." Mitel, take note!

28. Birger Viklund, "Work Hours in Sweden", Working Life, Swedish Information Service, September 1978, p. 4.

Page 9: 29. Jean Hallaire, op.cit., pp. 10,64-65, 68, 78, 88 passim.

30. Eileen Caner, Director, Women's Economic Rights Branch, British Columbia's Ministry of Economic Development, as quoted by Judy Wasylzia-Leis, "Economic Prospects and Policies for Women", Canadian Woman Studies, op.cit., p.116.

Page 10: 31. Canadian Labour Congress, Ottawa 1978, as cited by Peter Sadlier-Brown, op. cit., p. 20.

32. For discussion of the pros and cons of reducing the work week, see Swedish publications such as:
a) Working Hours Advisory Committee, International Press Bulletin, June 1979, Swedish Ministry of Labour, Stockholm
b) Swedish Employers' Cofederation, Working Hours-How long and when? April 1978, Stockholm.

Page 12: 33. See note 28. Additional information can be obtained through the Labour Councillor's Office of the Swedish Consulate, Ottawa.

Page 13: 34. Professor Frank Reid, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, as cited by Ann Silversides, op.cit., p. B5.

35. Nollen and Martin, op. cit., p. 4 passim.

36. See note 22.

37. Details on Sweden's parental leave program can be obtained from the Labour Councillor's Office of the Swedish Consulate Ottawa.

Page 15: 38. Marianne Bossen, op. cit.

BIBLIOGRAPHY

PRIMARY SOURCES:

Armstrong, Pat. "Unemployed & Underemployed: not to mention Underpaid & Overworked", in Canadian Woman Studies/ Les cahiers de la femme. York University, Ontario. Summer 1982.

Bayefsky, Evelyn. "Part-Time Work: Policies for Women (and Men)", in Canadian Women Studies/Les cahiers de la femme. York University. Ontario. Summer 1982.

Bossen, Marianne. Part Time Work in the Canadian Economy. Labour Canada. Ottawa. October 1975.

Canadian Advisory Council on the Status of Women. "Part-Time Work: a Review of the Issues, a brief to the Advisory Council of Unemploymnet and Immigration Canada. Ottawa. November 1980.

Conseil du statut de la femme du Québec. Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi... Québec. Février 1982.

Employment Agency for Part-Time Workers. Brochure on part-time work in Sweden: its definition, forms and rights. Unofficial translation from Labour Counsellor's Office. Swedish Embassy. Ottawa.

Gustafsson, Siv. "Women and Work in Sweden". Working Life in Sweden. Swedish Embassy. Ottawa. January 1980.

Hallaire, Jean. Part-Time Employment: its extent and its problems. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris. 1968.

Kozoll, Charles E. "More and more companies use part-time employees". The Dartnell Institute of Business Research. Chicago. 1977.

Korpivaara, Ari. "Will men "legitimize" part-time work?". Ms. New York. May 1981.

MacKay, Harry. "Part-time Work in Canada", a submission to the Advisory Council, Employment and Immigration Canada. Canadian Council on Social Development. Ottawa. September 1980.

Nollen, Stanley D. "What is happening to flexitime, flexi-tour, gliding time, the variable day? And permanent part-time employment? And the four-day week?" Across the board. The Conference Board, New York. April 1980.

Nollen, Stanley D. and Martin, Virginia H. Alternative Work Schedules: Parts 2 and 3 AMACOM, American Management Association, New York. 1978.

Office of Equal Opportunity for Women. Part-time Work in Federal Public Service. Public Service Commission. Ottawa. 1978.

Ostrach, Teresia R. "A second look at Temporaries". Personnel Journal. New York. June 1981.

Ruttenberg, Ruth." Full Employment: Central Force in Sweden's Economy. Working Life in Sweden. Swedish Information Service. Swedish Consulate General. New York.March 1979.

Sadlier, Brown, Peter. Work Sharing in Canada: Problems and Possibilities. C.D. Howe Research Institute. Montreal. June 1978.

Saskatchewan Labour, Women's Division. "Part-Time Employment".Regina. 1978.

Silversides, Ann. "Pressure mounts for a new deal for part-time workers". Globe and Mail. Toronto. December 7th, 1981.

Swedish Employers' Conference (SAF). "Working Hours - how long and when? Stockholm. April 1978.

Viklund, Birger. Work Hours in Sweden. Working Life in Sweden". Swedish Information Service. Swedish Consulate General. New York. September 1978.

Wasylzia, Leis, Judy. "Economic Prospects and Policies for Women", in Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme. York University. Ontario. Summer 1982.

Weeks, Wendy. "Part-time Work: The Business View on Second-class Jobs for Housewives and Mothers". Atlantis. Halifax. Spring 1980.

Wistrand, Birgitta. Swedish Women on the Move. The Swedish Institute. Stockholm. 1981.

SECONDARY SOURCES:

Arrowsmith, David. Part-time Workers: A Selected Bibliography. Industrial Relations Centre. Queen's University. Kingston. February 1982.

Baker, Nancy C. "Divide and Conquer/How job sharing works" Working Mother. New York. January 1982.

Bird, Christiane. "Make a Serious Career of Part-time Work" Self. Condé Nast Publications Inc. New York. June 1981.

Blouin, Jacqueline. "Travailler à temps partiel...dans un supermarché". Gazette des femmes CSF Québec. Juillet-Août 1982.

Conseil national du bien-être social, La femme et la pauvreté, Ottawa, Octobre 1979,

Dubé, Jeanne Mance. "Travail à temps partiel". Conseil du Statut de la femme du Québec. Québec. Juin 1975.

Dulude Louise, Les femmes et la réforme des régimes des pensions, Canadian Advisory Council on the Status of Women. March 1981.

"Who needs pensions? Women do". Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, Summer 1982.

Fédération des femmes canadiennes-françaises. Femmes et Francophones: double infériorité . Ottawa. Juillet 1981.

Gordon, David & Welch. Joe L. "Temporary vs permanent help: How to assess the costs". Anacom, American Management Associations. New York. January 1980.

Harven, Judy. Chateleine's Directory of Part-time Work for Women." Chateleine. Toronto. October 1981.

Long, James E. and Jones, Ethel B. "Married Women in Part-time Employment". Industrial and Labour Relations Review. Cornell University. April 1981.

Ministère du Travail. Le Canada et l'organisation internationale du Travail. Ottawa. 1981.

Ringertz, Anne-Marie and Irène Anderson. "Equality in the Labour Market: Statistics". National Labour Market Board. Sweden. January 1981.

Sokoloff, Natalie J. Between Money and Love: The Dialectics of Women's Home and Market Work. CBS Inc. New York 1980.

The Swedish Institute, "Equality between women and Men in Sweden Fact Sheets on Sweden. Stockhold. July 1981.

Willis, Ellen, "Economic Reality and the Limits of Feminism". Ms. New York. June 1975

Working Hours Advisory Committee (DELFA) "International Press Bulletin". Swedish Ministry of Labour. Stockholm. June 1979.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL: LIBERATION OU EXPLOITATION?

une PRESENTATION à

LA COMMISSION D'ENQUÊTE POUR LE
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

PAR

LE CONSEIL CONSULTATIF SUR LA CONDITION DE LA FEMME
AU NOUVEAU-BRUNSWICK

HALIFAX, N.-E.

le 13 septembre 1982

Rédigé par
Susan LeBlanc
Recherchiste

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme est un organisme d'étude et de consultation créé en 1977 pour conseiller le Premier ministre et le gouvernement du Nouveau-Brunswick sur les questions relatives à la condition de la femme.

Le Conseil est aussi chargé de porter à l'attention du gouvernement et du public les questions qui intéressent et préoccupent les femmes.

Le travail à temps partiel... Quel travailleur ou quelle travailleuse n'a pas rêvé de cette panacée? Moins d'heures au bureau, à l'usine ou au magasin; plus de temps pour l'épanouissement de soi, pour la famille et la communauté; un meilleur équilibre et moins d'anxiété dans nos vies personnelles et professionnelles. Imaginez comment le travail à temps partiel semble alléchant pour les femmes ayant des personnes à charge, les femmes dont l'éducation traditionnelle et les besoins économiques actuels les forcent à accepter un double rôle, le premier comme responsable du foyer, et le second à titre d'ouvrière sur le marché du travail.

L'absence d'un système fiable de garderie, à l'échelle du pays, fait en sorte que les parents au travail et particulièrement les mères au travail sont fatiguées...fatiguées et tendues. Elles doivent travailler à l'extérieur de la maison pour subvenir aux besoins de leurs familles. Elles veulent travailler pour s'épanouir et pour contribuer à la production sociale et économique de la nation -- mais avec qui partageront-elles le soin des enfants? Et c'est pour quand un système national de garderie qui permettrait aux parents sur le marché du travail d'assumer leurs responsabilités familiales et sociales, sans se sentir déchirés entre les deux?

Le travail à temps partiel peut avoir l'air d'une panacée, mais il ne l'est pas. Ni pour la femme qui cherche l'égalité et l'indépendance économique, ni pour la femme au travail ayant des personnes à charge, et certainement pas sous sa forme actuelle qui demeure imprécise et qui n'offre que peu de protection aux travailleurs canadiens.

...2

Pour mieux comprendre cet état de choses, examinons premièrement les changements fondamentaux dans les attitudes et les attentes personnelles et sociales des occidentaux, changements mis en évidence par l'intérêt croissant pour le travail à temps partiel.

Aux 19^{e} et 20^{e} siècles, la révolution industrielle a transformé les travailleurs agricoles des régions rurales en travailleurs industriels urbains, attachés à leurs lieux de travail et séparés de leurs familles par de longues heures de travail et des horaires rigides. Une technologie avancée et les revendications syndicales ont entraîné une production et des salaires accrus ainsi qu'une réduction d'heures de travail. Aujourd'hui, les travailleurs sont en train de re-découvrir et d'accorder plus d'importance à un style de vie équilibré[1]...style de vie où l'individu peut marier, de façon satisfaisante, son travail à ses relations familiales, personnelles et communautaires.

L'adoption de cet équilibre de vie comme "nouvelle" valeur est étroitement liée à un autre changement fondamental dans notre philosophie sociale, c'est-à-dire les rôles de l'homme et de la femme au sein de la famille et dans la société. Au début, l'industrialisation a eu l'effet de séparer les familles, à l'année et de façon permanente, non seulement dans le temps et l'espace, mais aussi selon la définition et la valeur accordée à leurs membres, en tant que travailleurs salariés, travailleurs non-salariés et en tant que personnes à charge. L'activité principale des hommes est devenue la production à l'extérieur du foyer en échange pour des gages - cette monnaie servant à l'achat des biens essentiels autres que ceux produits à la maison.

Pour ce qui est des femmes, leurs principales responsabilités sont devenues la production au foyer, le soin des enfants, des animaux et des plantes ainsi que l'industrie à domicile...mais plus on a valorisé la rémunération monétaire pour le travail, plus on a dévalorisé le travail non-salarié fait à la maison, c'est-à-dire le travail des femmes.

A mon avis, les hommes et les femmes n'ont jamais vraiment accepté cette séparation -- séparation des sexes dans les projets et objectifs quotidiens, séparation entre la vie professionnelle et la vie familiale -- une séparation que l'on rejette instinctivement, avec le sentiment qu'elle est contre la nature. Nous n'avons qu'à penser au désir qu'expriment les hommes de retourner à la vie de famille, à la vie privée... la preuve en est que la réduction des heures de travail est une priorité des syndicats... et qui n'a pas entendu des hommes se plaindre jalousement de la vie "facile" des ménagères, "protégées", a-t-on dit, de la concurrence du marché du travail! Ou encore, pensons au désir des ménagères de retourner sur le marché du travail dans le but de satisfaire leurs besoins personnels, familiaux et économiques, tout en sachant très bien qu'elles devront supporter un double fardeau. Les besoins humains de base ainsi que les avances technologiques semblent nous pousser à réduire l'écart entre les sexes, aussi bien au travail que dans la vie familiale.

Si on examine les conditions difficiles des parents uniques, dont la grande majorité sont des femmes, il devient apparent qu'il existe un grand besoin de nouvelles structures sociales qui faciliteraient la réconciliation des responsabilités familiales et celles de nature professionnelle, dans le cadre d'un style de vie équilibré. Le nombre toujours croissant de familles

mono-parentales[2] est un signe important dans notre société. Ce phénomène est indicatif du choix et de la détermination de milliers de citoyens et citoyennes de choisir librement leurs vies familiales, par acte d'amour et non par obligation pour des raisons de dépendance économique. Il s'agit là peut-être, du changement idéologique le plus fondamental qui opère dans notre société: les femmes sont et deviennent de plus en plus autonomes financièrement.

Il a été dit que sans outils de survie économique, la liberté personelle n'est qu'une "illusion intellectuelle". Les femmes ont reconnu cette vérité et depuis lors, participent en grand nombre à la production économique du pays. Les analystes prédisent qu'au cours du présent siècle, 65-70% des Canadiennes seront sur le marché du travail -- une augmentation importante du taux de participation de 28% enregistré en 1960[3].

Maintenant que les femmes contribuent au Produit national brut, qui va contribuer aux services de soutien à la famille? Est-ce que le travail à temps partiel est vraiment une option pour les femmes qui recherchent l'autonomie financière et une pleine participation à la vie socio-économique du pays? Ou est-ce qu'il s'agit simplement d'une mesure palliative offerte par des gouvernements qui veulent réduire les statistiques du chômage pendant une période de récession, tout en maintenant la traditionnelle ségrégation sexuelle au sein de la famille et du marché du travail...?

Nous aborderons cette question - et bien d'autres - dans notre mémoire, mais auparavant nous voulons définir le travail à temps partiel, énumérer ses formes les plus communes et décrire la situation dans laquelle se trouvent beaucoup de travailleurs et travailleuses à temps partiel au Canada.

Le Bureau international du travail a défini le travail à temps partiel de la façon suivante: "un travail effectué volontairement et de façon régulière pendant une partie de la journée ou de la semaine sensiblement plus brève que la durée normale du travail". "De façon régulière", parce que le travail est effectué sur une base régulière, que ce soit de façon quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle et qui a un caractère permanent tout comme les emplois à plein temps. "Volontairement", parce que les travailleurs et travailleuses doivent avoir un choix réel entre un emploi à plein temps ou à temps partiel.[4] Pour sa part, le Toronto Board of Education va plus loin encore en offrant les précisions suivantes: "un travail pour lequel la sécurité d'emploi et les bénéfices sociaux sont fixés au prorata, donc fixés en proportion des heures de travail"[5].

Pour des raisons de précision législative et de justice, la plupart des spécialistes recommandent que deux catégories distinctes de travail à temps partiel soient reconnues dans une réforme législative: soit le travail à temps partiel régulier et permanent ainsi que le travail à temps partiel temporaire, saisonnier ou occasionnel.[6]

Les formes les plus communes du travail à temps partiel au Canada nous sont tous familières: l'enseignante suppléante, l'infirmière en appel, les serveurs et serveuses de restaurants et d'hôtels, les travailleurs et travailleuses affectés à la surcharge du travail de bureau, les nettoyeurs et nettoyeuses de nuit, le personnel du soir et de fins de semaine des grands magasins. Les formes les moins familières présentement en période d'essai comprennent le partage du travail [7] au bureau, à l'école et à l'usine ainsi que des mini-relais ou "relais de mères" dans certaines compagnies.[8]

Mais qui sont ces travailleurs et travailleuses à temps partiel? Quelle est leur situation et quels sont leurs besoins?

L'analyse statistique au Canada ainsi qu'aux Etats-Unis nous fait voir un portrait intéressant du temps partiel: les femmes occupent 72% des emplois à temps partiel au Canada qui, selon la définition de Statistiques Canada, représente moins de 30 heures de travail par semaine. De fait, la moyenne d'heures de travail des employés(ées) à temps partiel au Canada est de 14.2 heures par semaine, le plus souvent au salaire minimum[9].

Le personnel à temps partiel est une main-d'oeuvre importante: elle consiste en près d'un million et demi ou un Canadien(ne) sur sept sur le marché du travail. La main-d'oeuvre à temps partiel augmente de 12.5% par an, soit une croissance beaucoup plus rapide que dans la main-d'oeuvre à temps plein.[10]

Vingt-cinq pourcent des travailleuses à temps partiel occupent des postes de bureau,[11] postes que la microtechnologie éliminera ou tranformera de façon radicale au cours du siècle.[12] Plus de 55% des employés(ées) à temps partiel peuvent être considérés(ées) des employés(ées) permanents(es), puisqu'ils/elles ont resté plus d'un an avec le même employeur.[13] 98% des employé-e-s à temps partiel n'ont qu'un seul emploi, celui à temps partiel, et un sur trois est célibataire avec ou sans personne à charge.

Alors que deux tiers des travailleuses à temps partiel sont mariées,[14] il est estimé par le Conseil canadien sur le bien-être qu'en l'absence de deux salaires, le nombre de familles canadiennes vivant sous le seuil de la pauvreté augmenterait de 51%. Et même les statistiques officielles démontrent que la pauvreté est en hausse. Examinons les faits: en 1974, 9.8% des

familles et 28.9% des personnes seules au Canada étaient pauvres. Ces chiffres ont augmenté à 12.2% ou 745,000 familles et à 39.6% ou plus d'un million de personnes seules, vivant dans la pauvreté en 1980! Dans les provinces de l'Atlantique, la vérité est encore plus choquante: une famille sur six et une personne seule sur deux sont pauvres![15]

Examinons de plus près la situation des employé(ées) à temps partiel: 2/3 de la main-d'oeuvre féminine à temps partiel est composée de femmes mariées, âgées de plus de 25 ans, avec ou sans enfants.[16] Si elle a de la chance, elle travaille régulièrement les soirs dans un grand magasin -- un travail propre dans un environnement relativement agréable. Elle peut être appelée cependant à servir dans un restaurant ou à nettoyer des bureaux, des cendriers et des poubelles les fins de semaine. Dans tous les cas, elle est absente du foyer pendant les heures de loisir de sa famille.

Parce que l'hypothèque, l'épicerie, l'éducation des enfants et les vacances estivales des parents dépendent de leurs revenus conjoints, elle doit travailler à l'extérieur du foyer. Elle ne peut se permettre d'être malade puisque la plupart des employé(ées) à temps partiel n'accumulent pas de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Si elle subit une blessure en travaillant au Nouveau-Brunswick, la Commission sur les accidents du travail la compensera en lui payant 90% de son salaire, mais cette indemnisation sera vraisemblablement insuffisante. En cas de grossesse, son employeur pourrait perdre intérêt dans ses services, ce qui veut dire qu'elle n'a pratiquement pas de chance d'obtenir un congé de maternité payé - et comment peut-elle espérer que son ancienneté soit protégée pendant qu'elle

s'absente de son travail? Si elle devait être mise à pied -- la main-d'oeuvre à temps partiel étant plus vulnérable aux mises à pied que la main-d'oeuvre à plein temps -- il n'est pas question de prestations d'assurance-chômage si elle a travaillé moins de 15 heures par semaine ou si elle a gagné moins de $70 par semaine. Même si elle est admissible, elle recevra probablement des prestations minimes puisque celles-ci sont proportionnelles aux contributions.

Pour ce qui est de son avenir à long terme, il est plus sombre encore. Pour contribuer au Régime de pensions du Canada, elle doit gagné au moins $1600 par an ou approximativement neuf heures par semaine au salaire minimum national. Dans un des grands magasins canadiens de détail, plusieurs employés(ées) à temps partiel travaillent en moyenne huit heures par deux semaines. Et même si elle peut contribuer, son salaire partiel ne lui assure qu'une pension partielle pour sa vieillesse. Ce n'est pas par accident que le revenu de deux veuves canadiennes sur trois est en dessous du seuil de la pauvreté.[17]

Parce que les emplois à temps partiel consistent surtout en un travail peu spécialisé et répétitif, ses chances d'acquérir une plus grande expérience, une formation ou des promotions sont très limitées. Si elle pensait que le travail à temps partiel lui permettrait d'intégrer un emploi à temps plein, elle sera probablement déçue. Les analystes disent que le travail à temps partiel débouche rarement sur un emploi à plein temps. Elle se retrouve donc enfermée dans un cul-de-sac.

Ces femmes devraient chercher l'appui de leurs sysdicats -- mais où sont-ils? Dans les secteurs de la vente au détail et des services, seulement un petit pourcentage d'employés(ées) à plein temps et un infime pourcentage de femmes employées à temps partiel sont protégées par des conventions collectives.

Examinons maintenant la situation de cette même femme mariée, ayant des enfants à charge, en la séparant de son époux employé à temps plein. Après tout, un mariage canadien sur trois se dissout.[18] Plus de quatre chefs de familles mono-parentales sur cinq sont des femmes[19] dont 57% ne travaillaient pas à l'extérieur du foyer en 1976.[20] Au Nouveau-Brunswick, plus de 10,000 familles mono-parentales reçoivent l'assistance sociale.[21]

Il faut ajouter à ceci qu'au Nouveau-Brunswick, les assistés doivent rembourser cent pour cent de toute somme gagnée dépassant $200 par mois. Or, est-ce un encouragement pour des parents uniques à temps plein qui travaillent à temps partiel? Et que dire des enfants qui doivent grandir dans la privation et dans la dépendance de l'Etat?

Passons maintenant à la piètre condition de la femme plus âgée: -- elle a 61 ans; son conjoint, dont la santé était chancelante, est mort après plusieurs années de travail saisonnier; son héritage est petit et son revenu est faible... elle n'est pas admissible à la pension de vieillesse ni à l'allocation au conjoint parce que son mari est décédé avant l'âge de 65 ans. Elle a travaillé à temps partiel à différentes reprises depuis le départ des enfants, mais son revenu était inférieur à celui requis pour contribuer au Régime de pensions du Canada. Elle n'a pas les moyens de payer les réparations nécessaires à sa maison; il lui devient de plus en plus difficile de faire le trajet entre son domicile et son travail de ménagère à temps partiel, parce que sa vue se détériore. Elle est pauvre maintenant, mais pensons à son avenir... Le travail à temps partiel est-il une solution pour ces femmes ou n'est-il pas une partie du problème?[22]

En vérité, ni l'individu ni la famille ne peut vivre d'un travail à temps partiel et d'un salaire partiel -- à moins d'avoir accès à une autre source de revenu, provenant d'un(e) partenaire ou des fonds publics, c'est-à-dire l'assistance sociale. Pour ce qui est des conditions de travail à temps partiel, elles ne deviendront acceptables que lorsque les gouvernements fédéral et provinciaux, l'entreprise privée et les syndicats reconnaîtront que les employés(ées) à temps partiel sont aussi des travailleurs et qu'ils/elles méritent un traitement égal et juste, tout comme leurs compatriotes à temps plein.

Il existe un besoin urgent de reconnaître et de protéger dans la loi les employés(ées) à temps partiel. Au début du siècle, il n'y avait pratiquement pas de ce genre de travail, mais les femmes ayant participé de façon massive dans l'industrie pendant la Première guerre mondiale, les emplois à temps partiel se sont multipliés par la suite dans le but de garder sur le marché du travail la main-d'oeuvre féminine compétente.

Alors que la participation des femmes sur le marché du travail américain a augmenté de 18% en 1900 à 45% en 1980,[23] et que les secteurs de vente au détail et des services profitaient d'une vitalité accrue, le nombre d'employés à temps partiel au Canada a augmenté de 2.8% de la force ouvrière en 1953 à 14% en 1981, soit un million et demi de travailleurs.[24] Pendant que les emplois à temps plein ont augmenté de 11.7% entre 1975 et 1980, les postes à temps partiel ont sauté de 40.4% pendant la même période,[25] et non seulement pour satisfaire aux besoins des mères.

Les employeurs ont vite compris l'avantage d'un personnel à temps partiel. En résumé, c'est une main-d'oeuvre à bon marché, plus productive, plus flexible, non-syndiquée et qui n'est pas protégée par la législation gouvernementale.

A bon marché parce que les employés(ées) à temps partiel ne sont pas admissibles à la plupart des avantages sociaux qui sont coûteux pour l'entreprise. A bon marché parce qu'un travail complexe peut être sectionné en tâches simples payables au salaire minimum. A bon marché parce qu'il n'y a ni heures supplémentaires ni congés payés. Plus productif parce que des heures réduites de travail veulent dire moins de fatigue et une meilleure concentration... et flexible parce que les employés(ées) à temps partiel travailleront le soir, la nuit, les fins de semaine et les congés fériés. Dans une économie basée sur le profit, en période de pleine récession, les employés(ées) à temps partiel sont "une vraie aubaine".[26]

Et à l'avenir, cette main-d'oeuvre pourrait s'avérer encore plus "commode" pour l'industrie. Comme la production et la mise en oeuvre d'équipement micro-électronique augmentent sans cesse, les femmes seront encouragées à faire ce genre de travail à temps partiel, sous prétexte de faire usage de notre prétendue dextérité manuelle,[27] tout en nous "protégeant" du "micro-stress", et de notre double rôle de préposées aux soins domestiques et de travailleuses marginales dans la société canadienne.

Cette augmentation du travail à temps partiel peut cependant être avantageuse pour au moins trois groupes de notre société. C'est une occasion pour de jeunes adultes d'acquérir une expérience de travail, tout en complétant leurs études. Le temps partiel peut faciliter l'intégration des personnes handicapées au marché du-travail. Et à l'âge de la retraite, les personnes plus âgées pourraient vouloir continuer leur travail en y mettant des heures réduites -- possible seulement si et quand les lois fédérales sur les pensions seront réformées pour permettre un calcul qui correspond à leurs besoins, comme c'est déjà le cas en Suède.[28]

Cependant, si le travail à temps partiel est en croissance ce n'est pas pour rendre service aux travailleuses "marginales", ni parce que les secteurs de vente au détail et des services sont en expansion; ce n'est pas non plus parce que les familles ont maintenant besoin de deux salaires pour joindre les deux bouts, ni parce que les parents, uniques ou autres, doivent se débrouiller avec leurs responsabilités familiales et professionnelles en l'absence de réseaux communautaires de soutien. La raison principale de cette montée du temps partiel, c'est plutôt les avantages dont bénéficie l'employeur en raison d'une législation faible sur le travail, tant au niveau fédéral que provincial et à des conventions collectives qui ne font pas cas de la discrimination que subissent les employés à temps partiel. Et parce qu'elles ont très peu d'options, les femmes, surtout les femmes mariées, participent à leur propre exploitation sur le marché du travail à temps partiel.

Il est temps pour la société, les gouvernements et les employeurs de reconnaître que tous les travailleurs et travailleuses, en particulier les parents et non "seulement" les mères au travail, sont accablées d'une double charge; ils ont besoin et méritent un réseau communautaire de soutien, telles des garderies pour les enfants et autres personnes à charge. Dans de telles circonstances, les parents pourraient mieux se concentrer et donner un meilleur rendement au travail parce qu'ils auraient l'esprit tranquille.

Sans ces changements, l'incitation au temps partiel comme stratégie économique par les gouvernements, dans le contexte canadien actuel, aurait l'effet de maintenir la traditionnelle ségrégation des sexes dans le travail au foyer ainsi qu'à l'extérieur du foyer et de condamner hommes et femmes à la perpétuelle dépendance économique des femmes. De plus, dans son oeuvre classique

de 1968 sur le travail à temps partiel, le spécialiste Jean Hallaire notait que l'encouragement au temps partiel était une stratégie économique profitable dans une économie en croissance, ayant besoin de main-d'oeuvre;[29] mais au beau milieu de cette récession économique des années 80, cet état de choses est loin d'être notre réalité. Cependant, s'il y avait une pénurie de travailleurs à plein temps, on pourrait peut-être utiliser le temps partiel comme mesure temporaire de recrutement d'employés pour les industries spécialisées, telle la micro-technologie, où la main-d'oeuvre spécialisée est en grande demande et va continuer de l'être jusqu'à ce que notre gouvernement accorde priorité à la rééducation de la plus importante ressource naturelle du pays -- c'est-à-dire ses femmes et ses hommes.

En Amérique du Nord, le travail à temps partiel s'est développé un peu comme une plante de tomate sans tuteur - il s'agit d'un processus productif pour le jardinier, mais désorganisé et malsain, sans soutien ou protection pour la source de production. En tant que membre de cette Commission, vous avez l'occasion de recommander la création de nouvelles mesures législatives qui accorderont aux employés à temps partiel et à temps plein une dignité et des droits égaux.

De plus, il vous incombe de situer le travail à temps partiel dans le cadre de la politique et de la stratégie économique nationale, en prenant en considération ses effets à court et à long terme sur le développement des ressources humaines du Canada.

Si l'égalité des femmes et des hommes dans le développement économique de notre pays est une priorité pour vous, vous recommanderez sûrement des stratégies aptes à concrétiser cette priorité. A cet effet, un directeur du ministère du Développement économique de la Colombie Britannique s'exprime comme suit: "Si les

paramètres du développement économique sont conçus en prenant pour acquis que les femmes sont dépendantes des hommes et non des personnes responsables de leur avenir économique, alors les études, les ententes de planification et les schèmes de développement seront tels qu'il en résultera des programmes qui confirment et renforcent les idées originales de dépendance."[30]

Et cette supposition, chers membres de la Commission, est le danger à long terme de la promotion du travail à temps partiel comme stratégie économique. Les personnes dont le revenu est partiel doivent compter sur une autre source de revenu, provenant soit d'un(e) partenaire ou de l'assistance sociale. Par définition, un revenu partiel est incomplet, insuffisant et souvent trop faible pour subvenir aux besoins humains de base; les conditions de travail à temps partiel en place -- à défaut de congés de maladie et de maternité, d'assurance et de pensions, de promotions et de sécurité d'emploi -- font une moquerie de notre philosophie nationale des droits égaux pour tous.

Même si la création d'emplois à temps partiel semble diminuer le chômage, cette main-d'oeuvre étant considérée active, une telle manipulation statistique ne fera que masquer les vrais problèmes de survie des demi-temps. Les apparences pourront donner à penser que le chômage est en baisse, la pauvreté elle, sera en hausse.

Il ne faut cependant pas confondre la situation des temps partiel du secteur tertiaire avec celle des employés(ées) à plein temps du secteur primaire qui chez certaines entreprises, sont incités(es) à participer dans des programmes de partage du travail afin d'éviter des mises à pied générales. Ce concept est apte à amortir l'épreuve de bon nombre d'employée(es), de leurs familles et communautés et c'est pourquoi nous recommandons le prolongement de son étude et expérimentation.[31]

Etant donné la récession économique, étant donné l'actuelle exploitation des employés(ées) à temps partiel en tant que réserve de main-d'oeuvre à bon marché, étant donné le désir et l'intention du gouvernement et de la population d'améliorer les conditions des travailleurs à temps partiel et d'élaborer des politiques et stratégies économiques dans le but d'employer pleinement et efficacement les ressources humaines du Canada, nous recommandons les changements d'attitude, de politique et de structure suivants:

1. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent promouvoir, comme objectif et politique économique de base, le plein emploi des femmes et des hommes; leurs objectifs pourraient inclure une diminution graduelle des heures hebdomadaires de travail sans baisse de salaire -- si les études démontrent qu'une telle mesure ne nuirait pas à notre productivité et notre concurrence internationale, qu'elle créerait de nouveaux emplois[32] et qu'elle contribuerait au but d'une "vie équilibrée" pour la main-d'oeuvre canadienne.

   L'objectif premier des gouvernements doit être la mise sur pied d'un réseau national de garderies et de services de soutien à la famille pour permettre aux femmes et aux hommes de participer librement et pleinement à la production économique, aussi bien pour la nation que pour eux-mêmes.

   Le travail à temps partiel pourrait être encouragé comme mesure temporaire dans les secteurs en expansion seulement, où il y a un manque d'une main-d'oeuvre spécialisée à plein temps.

Avant de promouvoir le temps partiel, il faut réformer le Code du travail du Canada et les Codes provinciaux sur les normes d'emploi, de la façon suivante:

a) Pour un travail de valeur égale, les salaires des employées à temps partiel doivent être au moins équivalents à ceux des plein temps et payés sur une base proportionnelle selon les heures travaillées.

b) Les employés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes avantages sociaux que les employés à plein temps, toujours sur une base proportionnelle, y compris les prestations d'assurance-chômage, les régimes de pension privés et fédéraux, les congés de maladie, les congés fériés et un système d'ancienneté. Certains avantages, tels les cours de perfectionnement, l'assurance-vie, l'assurance-accident et les congés de maternité devront être pleinement accessibles aux employés)ées) à temps partiel et à temps plein. Aucun minimum -- ou le plus bas minimum d'heures ou de revenu -- ne devrait restreindre le droit de participation des temps partiels aux avantages sociaux qui constituent, pour eux comme pour les travailleurs à plein temps, une partie intégrante de leurs salaires et conditions de travail.

c) Le gouvernement fédéral doit mettre au point une nouvelle formule de calcul des pensions qui permettrait aux personnes âgées de travailler avant et après l'âge officiel de la retraite sans que leur pension en souffre. Le programme de pension partielle de la Suède est en vigueur depuis 1976 et vous pouvez sans doute obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet en communiquant avec ce pays.[33]

d) Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent assurer la coordination et la majoration du revenu partiel que sont autorisés à gagner les assistés sociaux, afin que les familles ne soient pas dissuadées du travail -- comme c'est présentement le cas au Nouveau-Brunswick.

e) Le gouvernement fédéral devrait faire usage des services de Statistiques Canada pour y relever des données exactes sur la main-d'oeuvre à temps partiel, leurs avantages sociaux, salaires, conditions de travail, syndicalisation, etc., afin de se faire une image juste de son évolution.

II. Le monde des affaires devra jouer un rôle clé, en proposant à leurs employés(ées) à temps partiel des conditions équitables de travail. Il est encourageant d'observer l'intérêt accru que les entreprises portent au système japonais de gestion bienveillante, gestion qui a l'effet de stimuler une meilleure productivité, des normes élevées et la loyauté des employés(es). Il est encore plus encourageant de voir que dans le domaine de la micro-technologie, les compagnies multinationales utilisent de tels principes progressifs de gestion pour procurer le bien-être des employés(es) et de l'entreprise.

Pour ce qui est des employés(es) à temps partiel, le monde des affaires doit d'abord et avant tout renoncer à la tentation d'en abuser, de profiter des lacunes dans la législation gouvernementale et dans les conventions collectives. Les entreprises n'ont pas besoin pour être rentables, d'une main-d'oeuvre marginale à temps partiel et à bon marché -- mais elles ont un véritable besoin d'employés motivés, spécialisés, productifs et loyaux. Cette main-d'oeuvre est disponible -- à condition que ses employeurs la traite avec respect, justice et égalité indépendamment qu'elle travaille à temps partiel ou à temps plein.

Des études poussées démontrent que les avantages sociaux pour les temps partiels augmenteraient les frais de l'entreprise d'environ 9%,[34] mais une meilleure productivité, une diminution dans l'absentéisme et du surtemps payé

neutraliseraient ces coûts.[35] Il incombe à l'entreprise, avec l'apport des syndicats et gouvernements, d'étudier et de créer des programmes globaux d'avantages sociaux pour les employés à temps partiel et de promouvoir des horaires de travail flexibles pour les employés à plein temps.

En plus de permettre aux travailleurs et travailleuses d'adopter un style de vie équilibré dans le cadre duquel ils/elles pourraient mieux s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et sociales, ces deux plans d'action auraient également l'effet d'accroître la production et les services et d'augmenter les profits des entreprises.

Les employeurs sont aussi responsables du développement du travail à temps partiel et des programmes de partage du travail à tous les échelons de leurs entreprises -- non seulement en bas de l'échelle -- sans pour autant compromettre les postes à plein temps.

En utilisant de telles méthodes administratives, la société canadienne fera un grand pas vers la réalisation d'une productivité nationale accrue, de relations plus harmonieuses entre les gouvernements, les syndicats et l'entreprise privée, et d'une démocratie industrielle, telles qu'appliquées avec succès depuis des années par certains pays européens avec lesquels nous transigeons.

III C'est vers les syndicats que les travailleurs et travailleuses se tournent pour obtenir un appui de leurs revendications -- et avec raison. Par le passé, les syndicats ne recrutaient pas la main-d'oeuvre à temps partiel parce qu'elle était si peu nombreuse... ce n'est plus le cas. Maintenant qu'un(e) employé(e) canadien(ne) sur sept travaille temps partiel, les syndicats se doivent de les

recruter -- non seulement pour offrir leur protection au groupe d'employés(ées) le plus exploité qui soit, mais aussi dans le but d'augmenter le nombre de syndiqués(ées) pour ce donner un plus grand pouvoir de négociation.

Les syndicats doivent planifier leurs négociations en fonction d'obtenir pour les employés(ées) à temps partiel et à temps plein, des salaires égaux payables au moins au prorata, des avantages sociaux tels des congés de maternité et des régimes de pension, une sécurité d'emploi et un système d'avancement à l'ancienneté. Les syndicats doivent s'assurer que leurs membres, femmes et hommes, reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Jusqu'à ce qu'une telle égalité soit assurée, peu de couples pourront permettre que l'époux travaille à temps partiel pour prendre soin des enfants, parce que la famille devrait alors dépendre du salaire à temps plein de la femme -- et comme vous le savez, la plupart des femmes sont sous-rémunérées...[36]

Si les syndicats veulent promouvoir le plein emploi au Canada, ils devront continuer l'étude de la viabilité des semaines plus courtes de travail et des congés parentaux[37] afin d'offrir de meilleures conditions de travail aux employés(ées) à temps plein et pour créer des postes à temps plein.

IV Les citoyen(nes) canadiens(nes) devront aussi prendre leurs responsabilités si nous voulons des conditions justes pour les travailleurs et travailleuses dans un milieu de travail démocratisé. Tous les politiciens et employeurs sont sensibles aux revendications et pressions du public -- les citoyens et citoyennes devraient communiquer avec leurs représentants aux Communes, leurs syndicats et employeurs afin de promouvoir de meilleures conditions pour tous les employés(ées) et le plein emploi pour toutes les Canadiennes et les Canadiens.

Quand les gouvernements fédéral et provinciaux modifieront la législation sur les normes d'emploi, sur les pensions et sur l'assistance sociale; quand l'entreprise privée et les syndicats accorderont des avantages et des chances d'avancement aux travailleurs à temps partiel; quand les travailleuses et les travailleurs recevront un salaire égal pour un travail de valeur égale, ce jour-là, le travail à temps partiel deviendra une option positive -- dans certains secteurs économiques en expansion -- pour certains groupes de notre société: les jeunes, les personnes âgées, les handicapés(ées) et les employés(ées) à temps plein qui ont besoin de plus de temps libre pour leurs responsabilités familiales et d'éducation.

En adoptant les changements proposés, les employés(ées), les syndicats, les employeurs, les gouvernements et notre économie seront tous gagnants: les employés(ées) parce que leurs conditions de travail seront plus justes, plus satisfaisantes et plus flexibles -- les syndicats parce qu'ils auront plus de membres et seront plus représentatifs -- les employeurs parce qu'ils jouiront d'une main-d'oeuvre productive, spécialisée et loyale -- et les gouvernements parce qu'ils disposeront d'assiettes fiscales plus solides et d'une société stable. Ces changements positifs auraient certainement l'effet d'améliorer l'état de notre économie nationale.

Par contre, si les gouvernements, les entreprises et les syndicats continuent de rejeter les revendications raisonnables des employés(ées) à temps partiel pour empêcher leur propre exploitation, notre économie -- personnelle et nationale -- penchera du côté de la pauvreté et de l'instabilité sociale et économique.

Mais, en attendant que le gouvernement fédéral délimite et situe la stratégie du travail à temps partiel dans le cadre d'une politique économique nationale, qui donnerait priorité au plein emploi pour tous les Canadiens(nes), nous avons un problème sérieux -- parce que le travail à temps partiel représente un revenu partiel; et cela veut dire que les 1,500,000 travailleurs canadiens à temps partiel sont financièrement dépendants -- de leurs partenaires ou de programmes d'assistance sociale.

Distinguée membre de la Commission, la liberté et le bien-être individuel et national ne sont que des illusions si nous ne pouvons pas gagner nos vies... Or, lorsque vous soumettrez votre rapport au ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, nous vous demandons de vous assurer que vos recommandations ne ramassent pas de poussière sur les étagères, comme ce fut le cas pour les résultats des audiences puliques du Conseil consultatif d'Emploi et Immigration en 1980 et pour l'étude effectuée en 1975[38] pour le compte de Travail Canada. Nous vous prions de recommander une action rapide pour procurer aux employés(ées) à temps partiel des conditions de travail équitables ainsi qu'un examen rigoureux de notre politique économique nationale afin d'assurer que son véritable objectif soit la promotion du plein emploi pour tous les Canadiennes et les Canadiens.

Merci de nous avoir prêté votre attention cette après-midi.

TABLEAU 1: Répartition des emplois au Canada selon la profession et le régime de travail, pour les années 1975 et 1980. (Sexes réunis, données en milliers)

/Table 1: Full-time & part-time employment by occupation: 1975 & 1980 (sexes combined given in thousands)

Professions	Total		Temps plein		Temps partiel	
	1975 (1)	1980 (2)	1975 (1)	1980 (2)	1975 (1)	1980 (2)
Direction et professions libérales	2,008	2,440	1,849	2,210	159	231
Travail administratif	1,628	1,871	1,404	1,553	224	318
Commerce	1,031	1,106	846	883	185	223
Services	1,131	1,414	880	1,021	251	394
Professions du secteur primaire	621	672	551	581	70	91
Traitement des matières premières	1,470	1,646	1,438	1,601	31	45
Construction	645	650	633	633	13	17
Transports	385	437	368	411	18	26
Manutention et autres métiers	365	418	328	375	37	43
TOTAL	9,284	10,655	8,296	9,268	988	1,387

Sources: (1) Statistique Canada, cat. 71-529, tableau 24 p. 107
(2) Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 87, décembre 1980
(3) Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 87, décembre 1980

TABLEAU 2 Répartition des emplois au Canada selon le secteur d'activité et le régime de travail, pour les années 1975 et 1980 (Sexes réunis, données en milliers)

/Table 2: Full-time & part-time employment by industry: 1975 & 1980 (sexes combined, given in thousands)

Secteurs	Total		Temps plein		Temps partiel	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
Agriculture	483	477	415	391	68	86
Autres branches du secteur primaires	220	236	220	236	-	-
Industries manufacturières	1,871	2,135	1,822	2,037	49	66
Construction	601	619	581	584	22	35
Transport comm. etc.	812	901	778	855	34	46
Commerce	1,637	1,930	1,318	1,430	319	400
Finances, assurances et aff. imm.	474	618	440	566	34	52
Services socio-cult., comm. et pers	2,520	3,073	2,088	2,420	432	659
Adm. publique	665	757	637	702	28	38
Total	9,044	10,655	8,296	9,269	988	1,387

Sources Statistique Canada, cat. 71-529, tableau 24, p. 107
Statistique Canada, cat. 71-001, tableau 87, décembre 1980

Tableau 3: Bénéfices de certaines entreprises, Canada 1977-1980

ENTREPRISES	BENEFICES NETS EN $ 000			
	1977	1978	1979	1980
Algoma Steel	37,530	77,116	--	109,248
Abitibi Papers	36,221	78,345	98,274	83,753
Bethehem Copper	394	4,449	--	--
Brunswick Minning	2,395	25,616	--	34,124
Celanese	1,073	7,073	--	22,019
Consolidated Bathurst	22,716	60,700	87,799	122,379
Consumers Glass	3,876	10,765	--	7,026
Denison Mines	27,879	58,241	--	73,699
Domtar	26,800	63,300	83,590	96,674
Falconbridge Copper	7,301	15,058	--	30,333
Inglis Ltd	1,343	3,981	--	2,213
Ivaco	9,765	23,971	--	28,308
Macmillan Bloedel	38,400	100,900	132,237	113,185
Noranda Mines	77,900	135,200	336,784	408,355
Normick Perron	3,155	8,459	--	628
Power Corporation	16,724	45,520	--	104,166
Sherritt Gordon Mine	4,166	15,700	--	28,089

SOURCES: 1977-78: Financial Post, Janvier-Mars 1979
1979: Fortune, 11 août 1980
1980: Canadian Business, juillet 1981

(Les tableaux 1-3 viennent du Conseil du statut de la femme du Québec, op.cit., Annexe statistique: tableaux 1, 2, 8.)

ANNOTATIONS

Page 2: 1. Sondage Gallup: 1483 entrevues personnelles avec des adultes âgés de plus de 18 ans, dans des centres représentatifs des Etats-unis; décembre 11-14, 1981 - rendu public le 28 janvier 1982 par Gallup-Princeton, Etats-unis.

Page 4: 2. 714,010 familles monoparentales au Canada en 1980, comparé à 559,330 en 1976 (augmentation de 28%), dont 464,345 ou 83% avait une femme-chef de famille: Statistiques Canada: Familles..., catalogue no 93-822.

3. Don Curiak et Harvey Sims, Participation Rate and Labour Force Growth in Canada, (Ottawa: Ministère des Finances Canada, 1980) tableau 16, p. 54, cité par le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Le Travail à temps partiel: un examen des questions soulevées, pp 9 - 10.

Page 5: 4. Marianne Bossen, Part-Time Work in the Canadian Economy, Ottawa: Travail Canada, 1975, p. 4.

5. Evelyn Bayefsky, "Part-Time Work: Policies for Women (and men)", Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, été 1982, p. 82.

Page 6: 6. Marianne Bossen, op. cit., p. 107. Aussi voir l'étude classique de Jean Hallaire, Part-Time Employment: its extent and its problems, (aussi disponible en français), O.C.D.E. Paris, 1968, p. 100.

7. Pour des informations supplémentaires sur le partage des emplois sous ses aspects industriels, commerciaux et personnels, voir:
Peter Sadlier-Brown, Work Sharing in Canada: Problems and Possibilities, Institut de recherche C. D. Howe, Montréal, juin 1978.

Stanley D. Nollen, "What is happening to flexitime, flexitour...?", Across the Board, avril 1980, p. 16. Nancy C. Baker, "Divide and Conquer: How job-sharing works", Working Mother, janvier 1982, p. 14 et al.

8. Un exemple de ces "relais de mère" est donné par Charles E. Kozoll, "More and more companies use part-time employees", Dartnell Institute of Business Research, Chicago, 1979, p. 8.

9. En 1981, la moyenne annuelle de travailleurs à temps partiel au Canada était de 1,477,000 personnes, dont 1,064,000 ou 72% était des femmes: Statistiques Canada: La population active, catalogue no 71-001. La moyenne d'heures de travail par des travailleurs à temps partiel vient du Tableau 83, "Le total et la moyenne d'heures de travail par semaine (tous les emplois)", La population active, p. 108. Selon Saskatchewan Labour (Bureau des femmes) qui citait une étude du travail à temps partiel faite par Travail Canada en 1972, presque 80% des travailleurs à temps partiel recevaient le salaire minimum ou tout près: Part-time Employment, 1978, p. 3.

Page 7: 10. De 1966 à 1973, la proportion de travail à temps plein/travail à temps partiel a diminué dans tous les secteurs de l'industrie canadienne, selon les statistiques de Statistiques Canada, compilées par Marianne Bossen, op. cit., pp 16-19. Le Conseil sur le statut de la femme (C.S.F.) du Québec a compilé des statistiques plus récentes qui démontrent l'augmentation continue des travailleurs à temps partiel à 13.0% de la population active au Canada en '980, surtout dans le secteur tertiaire de l'économie: le travail administratif et de bureau, le commerce, le secteur des

services au public ainsi que les professions libérales. Les "Tableuax 1 et 2" du C.S.F. sont présentés dans notre annexe. Le Work in America Institute prédit que d'ici 1990, 28% de la population américaine active travaillera à temps partiel... et un raport récent soumis au Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada prévoit que "si la tendance persiste, 50% de tous les emplois du Canada seront des emplois à temps partiel à la fin du présent siècle." Anne Silversides, "Pressure mounts for a new deal for part-time workers", Toronto Globe and Mail, 7 décembre 1981.

11. Harry MacKay, Le Travail à temps partiel au Canada, Conseil canadien de développement social, septembre 1980, p. 2, qui cite:

    a) Les femmes dans la population active: faits et données, éditions de 1976 et 1977, (Bureau de la main d'oeuvre féminine: Travail Canada, Ottawa) et
    b) La population active, juillet 1978 - juin 1980, Statistiques Canada, Ottawa. Catalogue 71-001 mensuel.

12. Pat Armstrong, "Unemployed & Underemployed: not to Mention Underpaid & Overworked", Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, été 1982, p. 43.

13. En 1981, de 1,477,000 Canadien(ne)s travaillant à temps partiel, 496,000 avaient travaillé de 1-5 ans pour le même employeur; 168,000 avaient 6-10 ans de services, 98,000 avaient 11-20 ans de services, et 55,000 avaient plus de 20 ans de services avec le même employeur: Statistiques Canada: "Période de possession d'emploi" (Job Tenure), catalogue no 71-001.

14. Harry MacKay, op. cit., p. 2.

15. Statistiques Canada ne parle pas directement de la pauvreté, mais fait la collecte de données sur les familles et les individus vivant sous le "seuil de faible revenu", soit qui dépensent plus de 62% de leur revenu sur les besoins essentiels: nourriture, logement, vêtements: catalogue no 13-207. En 1981, la famille canadienne moyenne comptait 3.3 membres selon Statistiques Canada.

Page 8: 16. Harry MacKay, op. cit., p. 2.

Page 9: 17. Conseil national du bien-être social, La Femme et la Pauvreté, octobre 1979, Ottawa, p. 15.

Page 10: 18. Louise Dulude, "Justice économique pour les femmes âgées", Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, été 1982, p. 10. Selon Statistiques Canada, il y avait 1 divorce pour chaque 3 mariages au Canada en 1980. (800 mariages par 100,000 citoyens et 259.1 divorces par 100,000).

19. Voir annotation 2.

20. Des 559,070 familles monoparentales enregistrées par le Recensement canadien de 1976, 564,480 avaient des femmes-chels de famille, dont 265,110 ne travaillaient pas à l'extérieur du foyer: Statistiques Canada: "Caractéristiques des femmes-chefs de famille ou épouses dans la population active", Tableau 4, p. 108, catalogue no 71-001.

21. Ministère des Services sociaux,province du Nouveau-Brunswick, Fredericton.

22. Les désavantages du travail à temps partiel pour ses travailleurs sont pleinement documentés par nombreuses études. Souvent les études démontrent que ces désavantages représentent des avantages pour les employeurs.

John Goyder souligne que le travail à temps partiel ainsi que les interruptions de carrière sont les principales raisons de l'écart entre le revenu des femmes et celui des hommes, les femmes gagnant à peu près 50% du revenu moyen des hommes. (Income differences between the sexes..., Université de Waterloo, 1979, pp 336-337). Selon le professeur Frank Reid du Centre des relations industrielles de l'Université de Toronto, une étude américaine démontre que les salaires pour le travail à temps partiel sont de 25 à 30% moins élevés que ceux pour le travail à temps plein et ce pour une productivité équivalente. (Ann Silversides, op. cit. p. B5).

Pour ce qui est du programme fédéral de l'assurance-chômage, Marjorie Cohen et Pat Armstrong soutiennent que les travailleurs à faible revenu et les travailleuses à temps partiel en particulier, souffrent nettement de la discrimination "officielle"; voir leurs articles "Unemployment Insurance: the high price of equality" et Pat Armstrong, op. cit., tous deux publiés dans Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, op. cit., pp 34-36 et 42-43. Voir aussi le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, op. cit., p. 8-9.

La "parcellisation" et la transformation des emplois à plein temps en des emplois à temps partiel sont des stratégies discutées par C. Bernier et H. David, Le Travail à temps partiel, I.R.A.T., 1978, p. 3, et citées par le Conseil du statut de la femme du Québec dans Le Travail à temps partiel: une mésure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi..., p. 23.

Concernant l'inaccessibilité des postes à temps plein et l'insécurité d'emploi des travailleuses/eurs à temps partiel en période de récession économique, voir Marianne Bossen, op. cit., p. 93, et Jean Hallaire, op. cit., p. 99.

Le manque de syndicalisation des travailleuses/eurs à temps partiel est démontré clairement par Stanley Nollen, op. cit., pp 15-16. Selon Saskatchewan Labour, op. cit., p. 3, aucun travailleur étudié n'était syndiqué en 1972. Cependant, Kozoll, op. cit., p. 9, remarque un intérêt accru de la part des Américains de syndiquer les temps partiels, comme l'avait souligné Hillaire dans les cas de plusieurs pays européens, op. cit., pp 17-29; il est intéressant de noter que Hillaire avait signalé que les syndicats danois s'opposaient fortement au travail à temps partiel et plus particulièrement les syndicats de travailleuses - et cela, bien avant 1968.

A partir d'un sondage de 481 compagnies américaines qui emploient des travailleurs à temps partiel, Nollen et Martin (Alternative Work Schedules: parts 2 and 3, 1978, pp 4, 8) signalaient que seulement une compagnie sur dix avait 10% de sa main-d'oeuvre à temps partiel

qui était syndiquée; dans 56% des compagnies, il n'y avait pas de syndicat et 41% employaient surtout des femmes.

Les désavantages relatifs au travail à temps partiel sont discutés à fond par Jean Hallaire, op. cit., pp 59-67 et par Wendy Weeks dans "Part-Time Work: The Business View...", Atlantis, Printemps 1980, pp 84-85; Stanley Nollen, op. cit., p. 14, nous donne un exemple frappant de l'abus du temps partiel dans l'industrie de détail.

Page 11: 23. Natalie J. Sokoloff, Between Money and Love, 1980, p. 42.

24. Ann Silversides, op. cit., p. B5.

25. Conseil du statut de la femme du Québec, op. cit., p. 6.

Page 12: 26. Les avantages que tirent les employeurs de leurs employés(ées) à temps partiel sont bien documentés par Nollen et Martin, op. cit., 2e partie, par Jean Hallaire, op. cit. pp 39-46 et par Wendy Weeks, op. cit., pp 72-75.

27. Jean Hallaire, op. cit., pp 87, 94, affirme que les femmes seront en demande dans les industries qui penchent vers la miniaturisation en raison de leur remarquable dextérité manuelle... Noter bien, Mitel!

Page 13: 28. Birger Viklund, "Work Hours in Sweden", Working Life, Service de l'information de la Suède, septembre 1978, p. 4.

Page 14: 29. Jean Hallaire, op. cit., pp 10, 64-65, 68, 78, 88 (passim).

Page 15: 30. Eileen Caner, Directrice, Women's Economic Rights Branch, Ministère du Développement économique de la Colombie-Britannique, tel que cité par Judy Wasylzia-Leis, "Economic Prospects and Policies for Women", Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, op. cit., p. 116.

Page 16: 31. Congrès du travail du Canada, Ottawa 1978, tel que cité par Peter Sadlier-Brown, op cit., p. 20.

Page 17: 32. Pour les détails du débat sur les semaines raccourcies de travail, voir les publications suédoises telles:
a) Working Hours Advisory Committee, International Press Bulletin, juin 1979, Swedish Ministry of Labour, Stockholm.
b) Swedish Employers' Confederation, Working Hours - How long and when?, avril 1978, Stockholm.

Page 18: 33. Voir annotation 28. Des renseignements supplémentaires peuvent être obtenus du Bureau du Conseiller du travail, Consulat suédois, Ottawa.

Page 20: 34. Le professeur Frank Reid, Centre des relations industrielles, Université de Toronto, tel que cité par Ann Silversides, op. cit., p. B5.

35. Nollen et Martin, op. cit., p. 4 (passim).

Page 22: 36. Voir annotation 22.

37. On peut obtenir des détails sur le programme suédois de congés parentaux, en s'adressant au Bureau du Conseiller du travail, Consulat suédois, Ottawa.

Page 24: 38. Marianne Bossen, op. cit.

BIBLIOGRAPHIE

SOURCES PRIMAIRES

Armstrong, Pat. "Unemployed & Underemployed: not to mention Underpaid & Overworked", in Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme. York University, Ontario. Summer 1982.

Bayefsky, Evelyn. "Part-Time Work: Policies for Women (and Men)", in Canadian Women Studies/Les cahiers de la femme. York University. Ontario. Summer 1982.

Bossen, Marianne. Part Time Work in the Canadian Economy. Labour Canada. Ottawa. October 1975.

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, "Le travail à temps partiel: examen des questions soulevées, Mémoire présenté au Conseil consultatif Emploi et Immigration Canada, Ottawa. Novembre 1980.

Conseil du statut de la femme du Québec. Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi... Québec. Février 1982.

Employment Agency for Part-Time Workers. Brochure on part-time work in Sweden: its definition, forms and rights. Unofficial translation from Labour Counsellor's Office. Swedish Embassy. Ottawa.

Gustafsson, Siv. "Women and Work in Sweden". Working Life in Sweden. Swedish Embassy. Ottawa. January 1980.

Hallaire, Jean. Part-Time Employment: its extent and its problems. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris. 1968.

Kozoll, Charles E. "More and more companies use part-time employees". The Dartnell Institute of Business Research. Chicago. 1977.

Korpivaara, Ari. "Will men 'legitimize' part-time work?". Ms. Ney York. May 1981.

MacKay, Harry. Le travail à temps partiel au Canada, un mémoire soumis au Conseil consultatif, Emploi et Immigration Canada. Conseil canadien de développement social. Septembre 1980.

Nollen, Stanley D. "What is happening to flexitime, flexitour, gliding time, the variable day? And permanent part-time employment? And the four-day week?" Across the board. The Conference Board, New York. April 1980.

Nollen, Stanley D. and Martin, Virginia H. Alternative Work Schedules: Parts 2 and 3 AMACOM, American Management Association, New York. 1978.

Office of Equal Opportunity for Women. Part-time Work on Federal Public Service. Public Service Commission. Ottawa. 1978.

Ostrach, Teresia R. "A second look at Temporaries". Personnel Journal. New York. June 1981.

Ruttenberg, Ruth. "Full Employment: Central Force in Sweden's Economy. Working Life in Sweden. Swedish Information Service. Swedish Consulate General. New York. March 1979.

Sadlier, Brown, Peter. Work Sharing in Canada: Problems and Possibilities. C. D. Howe Research Institute. Montreal. June 1978.

Saskatchewan Labour, Women's Division. "Part-Time Employment". Regina. 1978.

Silversides, Ann. "Pressure mounts for a new deal for part-time workers". Globe and Mail. Toronto. December 7th. 1981.

Swedish Employers' Conference (SAF). "Working Hours - how long and when? Stockholm. Avril 1978.

Viklund, Birger. Work Hours in Sweden. Working Life in Sweden". Swedish Information Service. Swedish Consulate General. New York. September 1978.

Wasylzia, Leis, Judly. "Economic Prospects and Policies for Women", in Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme. York University. Ontario. Summer 1982.

Weeks, Wendy. "Part-time Work: The Business View on Second-class Jobs for Housewives and Mothers". Atlantis. Halifax. Spring 1980.

Wistrand, Birgitta. Swedish Women on the Move. The Swedish Institute. Stockholm. 1981.

SOURCES SECONDAIRES

Arrowsmith, David. Part-time Workers: A Selected Bibliography. Industrial Relations Centre. Queen's University. Kingston. February 1982.

Baker, Nancy C. "Divide and Conquer/How job sharing works" Working Mother. New York. January 1982.

Bird, Christiane. "Make a Serious Career of Part-time Work" Self. Condé Nast Publications Inc. New York. June 1981.

Blouin, Jacqueline. "Travailler à temps partiel... dans un supermarché". Gazette des femmes CSF Québec. Juillet-Août. 1982.

Conseil national du bien-être social, La femme et la pauvreté, Ottawa, Octobre 1979.

Dubé, Jeanne Mance. "Travail à temps partiel". Conseil du Statut de la femme du Québec. Québec. Juin 1975.

Dulude, Louise. Les femmes et la réforme des régimes des pensions, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Mars 1981.

"Who needs pensions? Women do". Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme, Summer 1982.

Fédération des femmes canadiennes-françaises. Femmes et Francophones: double infériorité. Ottawa. Juillet 1981.

Gordon, David & Welch. Joe L. "Temporary vs permanent help: How to assess the costs". Anacom, American Management Associations. New York. January 1980.

Harven, Judy. Chatelaine's Directory of Part-time Work for Women." Chatelaine. Toronto. October 1981.

Long, James E. and Jones, Ethel B. "Married Women in Part-time Employment". Industrial and Labour Relations Review. Cornell University. April 1981.

Ministère du Travail. Le Canada et l'organisation internationale du Travail. Ottawa. 1981.

Ringertz, Anne-Marie and Irène Anderson. "Equality in the Labour Market: Statistics". National Labour Market Board. Sweden. January 1981.

Sokoloff, Natalie J. Between Money and Love: The Dialectics of Women's Home and Market Work. CBS Inc. New York 1980.

The Swedish Institute, "Equality between women and men in Sweden Fact Sneets on Sweden. Stockholm. July 1981.

Willis, Ellen. "Economic Reality and the Limits of Feminism". Ms. New York. June 1975.

Working Hours Advisory Committee (DELFA) "International Press Bulletin". Swedish Ministry of Labour. Stockholm. June 1979.